

Kirchliche Arbeitgeber:

Mängel der Rechtssicherheit, Einschnitte in Grundrechte

Bis heute gehört das Verhältnis zwischen Staat und Kirche zu den Tabuthemen, über die rechtspolitisch in der Bundesrepublik Deutschland nicht gern diskutiert wird. Einen wichtigen Teilaspekt des Staatskirchenrechts bildet das kirchliche Arbeitsrecht. In den 1950er-Jahren war den Kirchen unter der Regierung Adenauer zugestanden worden, sich über das staatliche Arbeitsrecht hinwegsetzen zu dürfen. Daher gilt für sie nicht das Betriebsverfassungsgesetz mit seinen Regeln über Mitbestimmung und Arbeitnehmer*innenbeteiligung. Zu Beginn des 21. Jahrhunderts hat man die Kirchen dann sogar von den gesetzlichen Bestimmungen befreit, durch die Arbeitnehmer*innen vor Diskriminierung geschützt werden. Stattdessen dürfen die Kirchen selbst arbeitsrechtliche Normen erlassen. Parallel zum Staat haben sie ein eigenes Arbeitsrecht und eine interne nicht staatliche Arbeitsgerichtsbarkeit aufgebaut. Aus dieser Neben-Rechtsordnung resultieren Probleme, die oft unterschätzt werden. Sie betreffen nicht nur die kirchlichen

Arbeitnehmer*innen, sondern auch Dritte. Dies zeigte sich im Januar 2013 an einem spektakulären Vorfall in zwei Kölner Krankenhäusern, die in katholischer Trägerschaft stehen.

Strukturelle Verwerfungen im Gesundheits- und Schulsystem

Die beiden Kliniken hatten eine junge Frau abgewiesen, die zum Opfer einer Gewalttat geworden war. Die Krankenhäuser verstießen hiermit gegen elementare Gebote der ärztlichen Notfallversorgung und des Patient*innenschutzes. In Nordrhein-Westfalen wird die Mehrzahl der Krankenhäuser von den Kirchen, überwiegend von der katholischen Kirche getragen. Im Kölner Fall – Versagen von Hilfe für das Opfer einer Vergewaltigung – war für das ärztliche Personal unklar, welche Vorgaben eigentlich gelten: die Pflichten der Hilfeleistung, die nach ärztlicher Ethik und nach staatlichem Gesetz zu beachten sind, oder die kirchenrechtlichen Bestimmungen des katholischen Arbeitgebers. Katholische Klini-

ken dürfen keine Schwangerschaftsabbrüche vornehmen. Darüber hinaus hat die katholische Kirche verboten, Opfern einer Vergewaltigung die »Pille danach« zu verschreiben, obwohl dieses Medikament in der Regel keine abtreibende Wirkung hat, sondern die Befruchtung der Eizelle verhindert. Angesichts arbeitsrechtlicher Verunsicherungen wurde in Köln versäumt, die Frau zu versorgen, die das Opfer eines Verbrechens war.

In der Öffentlichkeit entzündete sich hieran eine derart heftige Kritik, dass der Kölner Erzbischof Joachim Meisner schließlich zurückwich und die »Pille danach« für die Zukunft prinzipiell erlaubte. Sein Zugeständnis bildet einen kleinen Schritt in die richtige Richtung, löst aber nicht das Grundsatzproblem. Die Kliniken, die sich in kirchlicher Trägerschaft befinden, werden von der Allgemeinheit finanziert und sie sollen der medizinischen Versorgung der gesamten Bevölkerung dienen. Der Sache nach ist es nicht hinnehmbar, dass katholische Bi-

schöfe aus religiös-dogmatischen Gründen (katholisches Naturrecht) festlegen können, welche medizinischen Behandlungsangebote und Behandlungsverfahren in öffentlich finanzierten Krankenhäusern zulässig oder unzulässig sind.

In Nordrhein-Westfalen wird aber nicht nur die Mehrzahl der Krankenhäuser, sondern auch ein großer Teil der Grundschulen von den Kirchen verwaltet. Diese Konstruktion – Finanzierung öffentlicher Grundschulen durch den Staat bei kirchlicher Trägerschaft – ist paradox und ein Relikt aus früheren Zeiten. Konkret führt sie dazu, dass etwa in katholisch getragenen Schulen evangelische oder konfessionslose Lehrer*innen nicht zu Schulleiter*innen berufen werden. Darüber hinaus weisen konfessionell verwaltete Grundschulen Kinder ab, die einer anderen oder gar keiner Konfession angehören. Hiermit beeinträchtigen sie das Kindeswohl. Sechsjährige Kinder, die wegen ihrer »falschen« Konfession abgelehnt werden, müssen in weiter entfernt liegende Schulen gehen und längere Schulwege hinter sich bringen. Inzwischen machen Elterninitiativen auf das Dilemma aufmerksam und berufen sich zugunsten ihrer Kinder auf das Motto »kurze Beine, kurze Wege«.

Kirchliches Arbeitsrecht versus Grundrechte von Arbeitnehmer*innen

Vor allem sind es aber die Arbeitnehmer*innen, die durch das kirchliche Arbeitsrecht unter Druck geraten. Ein Kernproblem ist darin zu sehen, dass Kirchen als Arbeitgeber sich über Grund- und Menschenrechte ihrer Arbeitnehmer*innen hinwegsetzen. Auf evangelischer Seite ist im November 2011 den Mitarbeiter*innen sogar per Kirchengesetz das Streikrecht abgesprochen worden. Mit diesem Kirchengesetz hat die Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland einen Konflikt mit dem Verfassungsrecht provoziert. Denn das Streikrecht gilt rechtswissenschaftlich als ein Arbeitnehmer*innenrecht, das auf Artikel 9, Absatz 3 des Grundgesetzes und auf europäischen Konventionen beruht. Die katholische Kirche geht noch weiter, indem sie arbeitsrechtlich zusätzlich auf die Privatsphäre von Beschäftigten zugreift. Ihren Arbeitnehmer*innen drohen harte Sanktionen, wenn sie in gleichgeschlechtlicher Partnerschaft leben, nach einer gescheiterten Ehe ein

zweites Mal heiraten oder wenn sie die Konfession wechseln, aus der Kirche austreten, einen Schwangerschaftsabbruch durchführen lassen oder eine künstliche Befruchtung in Anspruch nehmen. Solche kirchlichen Verbote setzen sich über fundamentale Grundrechte hinweg, die vom Grundgesetz und von Menschenrechtskonventionen garantiert werden. Sie unterlaufen die Rechte der Arbeitnehmer*innen auf freie Entfaltung der Persönlichkeit, auf Glaubensfreiheit, auf Fortpflanzungsfreiheit und ihr Menschenrecht auf Achtung der Privatsphäre und des Familienlebens.

Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht – ein tragfähiges Argument?

Um ihre Position juristisch zu verteidigen, berufen sich die Kirchen auf ihr Selbstverwaltungsrecht, das ihnen im Grundgesetz eingeräumt wurde (Artikel 140 Grundgesetz in Verbindung mit Artikel 137, Absatz 3 der Weimarer Reichsverfassung). Theologisch sagen sie, für kirchliche Arbeitnehmer*innen müsse ein einheitliches christliches Leitbild gelten. Kirchliche Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen – in kirchlicher Sprache: Dienstgeber und Dienstnehmer*innen – befänden sich in einer gemeinsamen Christus- und Glaubensverbundenheit, d. h. in einer »christlichen Dienstgemeinschaft«. Der Entschluss der Kirchen, das Wort »Dienstgemeinschaft« zu verwenden, war allerdings kein guter Griff. Begriffsgeschichtlich stammt das Wort ausgerechnet aus dem ideologiebelasteten staatlichen Arbeitsrecht der 1930er-Jahre. Definitiv ist unter »Gemeinschaft« eine Gruppe zu verstehen, die prinzipiell überschaubar, homogen und harmonisch ist. Nun sind die Kirchen jedoch sehr große Arbeitgeber; kritische Stimmen sprechen von »Sozialkonzernen«. Die ca. 1,3 Millionen Menschen, die von ihnen beschäftigt werden, bilden keine homogene Gruppe. Dies resultiert sogar aus dem Verhalten der Kirchen selbst. Denn entgegen ihren eigenen Leitlinien stellen sie auch Arbeitnehmer*innen ein, die einer anderen Konfession angehören oder die konfessionslos sind. Trotzdem beharren sie auf dem Ideal der »christlichen Dienstgemeinschaft«.

Dem Modell der Dienstgemeinschaft gemäß haben sie dann ein eigenes arbeitsrechtliches System, den

»Dritten Weg«, entwickelt, der es ihnen ersparen soll, mit kirchenexternen Gewerkschaften verhandeln und Tarifverträge abschließen zu müssen. Als Alternative wurden intern Mitarbeiter*innenvertretungen und Arbeitsrechtliche Kommissionen errichtet. Funktional sind diese kircheninternen Gremien den Betriebsräten, die das staatliche Arbeitsrecht kennt, durchaus vergleichbar. Dies betrifft z. B. auch die Beteiligung der Arbeitnehmer*innenseite bei Kündigungen. Jedoch fehlen den kirchlich Beschäftigten oft der Informationsstand und die Durchschlagskraft, die Gewerkschaften besitzen. Ihnen stehen überdies kaum Druckmittel zur Verfügung. Sofern kirchliche Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen sich bei einem Konflikt nicht einigen, sollen dem kirchlichen Arbeitsrecht zufolge Kirchengerichte entscheiden. Anders als staatliche Gerichte haben die kirchlichen Arbeitsgerichte aber keine Möglichkeit, ihre Beschlüsse tatsächlich durchzusetzen und deren – nicht seltene – Missachtung zu sanktionieren.

Offene Probleme

Das kirchliche Arbeitsrecht stellt insgesamt ein auffälliges Gebäude dar. Die Kirchen selbst werden wohl auch in Zukunft bestenfalls schrittweise zu Änderungen bereit sein. Ob der Rücktritt von Papst Benedikt XVI. sich zugunsten von Reformen auswirkt, ist zurzeit völlig offen. An sich ist es die Verantwortung von Politik und Parlament, Schritte der Reform zu initiieren und durchzusetzen. Politisch ist bislang aber nur wenig Interesse zu erkennen. Daher ist es im Augenblick wichtig, die Schwachstellen des kirchlichen Arbeitsrechts kritisch aufzuarbeiten und sie öffentlich zu thematisieren. Besondere Bedeutung fällt der Rechtsprechung zu. Es wird viel darauf ankommen, dass deutsche sowie europäische Gerichte bisherige Schwankungen und Zögerlichkeiten überwinden und ihr Bemühen verstetigen, die Rechte kirchlicher Arbeitnehmer*innen zu stärken.

von Hartmut Kress

Professor für Ethik,
Abt. Sozialethik in der Evang.-
Theol. Fakultät der
Universität Bonn
Kontakt: hkress@uni-bonn.de



Publikationen zu Grundlagenfragen der Ethik, zur Medizinethik und zur Ethik der Rechtsordnung